

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Va comunque considerato che gli Enti Locali sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, pertanto che ha determinato una consistente riduzione del personale e un notevole incremento dell'età media dello stesso. Tale tendenza sembrerebbe sia stata invertita alla luce delle nuove disposizioni legislative, anche se occorrerà tenere sempre sotto controllo la propria capacità finanziaria di sostenimento di nuove assunzioni.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) - Determinazione dell'Area Economico Amministrativa n.116 del 17/06/2025 ad oggetto "Programmazione fabbisogni di personale – Ricalcolo capacità assunzionali dopo l'approvazione del Rendiconto di gestione anno 2024"

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA
FASCIA	TRA 5000 E 9999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%

c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024		1.198.811,53	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.570.671,40	7.093.690,35	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	7.433.932,23		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	7.276.467,43		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		340.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		17,75%	

3) Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	1.198.811,53	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE Tabella 1	1.816.742,71	
INCREMENTO MASSIMO	617.931,18	

SPESA MASSIMA DI PERSONALE - LIMITE 2025	1.816.742,71
--	---------------------

SPESA PERSONALE IN BILANCIO ANNO 2025	1.370.079,49
---------------------------------------	---------------------

VERIFICA RISPETTO TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE ART.1 COMMA 557 L. n.296/2006

Il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557 e successivi dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e s.m.i., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, come da prospetto sotto riportato, predisposto sulla base del

Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.68 del 30/12/2024, come modificato con successive variazioni:

Voci	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	1.307.281,75	1.343.295,13	1.297.125,39	1.297.125,39
Spese macroaggregato 102		78.518,33	79.094,79	79.094,79
Spese macroaggregato 103		9.600,00	7.600,00	7.600,00
Totale spese personale (A)		1.431.413,46	1.383.820,18	1.383.820,18
(-) Componenti escluse (B)		137.625,99	136.966,01	136.966,01
(-) Componenti escluse (B) art.7 comma 1 D.M. 17/03/2020 - Assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto di quanto previsto dal DM stesso non rilevanti ai fini del rispetto del limite		146.811,32	146.811,32	146.811,32
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		1.146.679,15	1.100.042,85	1.100.042,85

Va sottolineato che l'Ente risulta rispettare il limite anche senza avvalersi della deroga di cui all'art.7, comma 1, del DM 17/03/2020, tuttavia si ritiene corretto, per completezza, evidenziare anche la componente delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del DM stesso non rilevanti ai fini del rispetto del limite, con la precisazione che nel calcolo, in ottica di maggiore prudenza, sono state incluse unicamente le assunzioni effettuate dall'aprile 2020 non riconducibili a sostituzioni di personale presente nel triennio 2011/2013.

VERIFICA RISPETTO TETTO ALLA SPESA PER PERSONALE DA ASSUMERE CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE – Determinazione dell'Area Economico Amministrativa n.12 del 28/01/2025

Il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, essendo in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557 e successivi dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e s.m.i., come sopra evidenziato, può avvalersi di rapporti di lavoro con forme flessibili nel limite di spesa pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, come di seguito indicato:

Limite di spesa per tempo determinato, co.co.co. e convenzioni, contratti formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio

ND	Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009
1	Tempo determinato	€ 266.539,60
2	Co.co.co.	€ 10.545,23
3	Contratti formazione lavoro	/
4	Altri rapporti formativi	/
5	Somministrazione di lavoro	/
6	Lavoro accessorio (<i>voucher</i>)	/

7	Convenzioni	/	% ammessa	Limite di spesa
TOTALE		€ 277.084,83	100%	€ 277.084,83

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITA' DI ASSUNZIONI

L'Ente:

- a) con Deliberazione di Consiglio Comunale n.68 del 30/12/2024, immediatamente eseguibile, ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 con i relativi allegati ed è stato effettuato nei termini l'invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- b) con deliberazione di Consiglio Comunale del 28/05/2025 n.8, immediatamente eseguibile, ha approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2024 ed è stato effettuato nei termini l'invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- c) con deliberazione di Consiglio Comunale n.28 del 25/09/2025, ha approvato il Bilancio consolidato esercizio 2024, inviato nei termini alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- d) ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025/2027, con deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 25/01/2025;
- e) come emerge dalla deliberazione di Consiglio Comunale del 28/05/2025 n.8, di approvazione del Rendiconto di gestione 2024, sulla base dei dati rilevati dalla contabilità finanziaria e come risulta dal prospetto di verifica degli equilibri, presenta un risultato di competenza pari a € 914.529,21 (W1 non negativo), tende al rispetto dell'equilibrio di bilancio pari a € 372.197,87 (W2);
- f) ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui art.9, comma 3-bis del D.L. n.185/2008;
- g) non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D. Lgs. n.267/2000 come si evince dal Rendiconto di gestione 2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale del 28/05/2025, n.8, allegato I).

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Attraverso la redazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 si intende aggiornare il fabbisogno di personale nel modo espresso nella tabella che segue:

Anno 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

Area di assegnazione	Area Professionale	n	Profilo professionale	Tempo pieno/parziale	Modalità di reclutamento
Area Tecnica Ambiente e Territorio/	Area degli Istruttori	1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Assunzione mediante procedura di mobilità volontaria e in caso di esito negativo, attingendo da

Servizio Urbanistica					graduatorie di altri enti – in sostituzione di dipendente vincitore di concorso pubblico presso altro ente – <u>procedura in corso di svolgimento</u>
Area Polizia Locale	Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Tempo pieno	Assunzione mediante procedura di mobilità volontaria e in caso di esito negativo, attingendo da graduatorie di altri enti – in sostituzione di dipendente in mobilità presso altro ente – <u>procedura in corso di svolgimento</u>
Area Economico Amm.va - Servizi Sociali e Scolastici	Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Progressione tra Aree (verticale), con procedura speciale transitoria ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL 16 novembre 2022.
Area Economico Amm.va	Area degli Operatori Esperti	1	Collaboratore amministrativo	Tempo pieno	Assunzione categorie protette Legge n.68/1999 - mediante procedura di mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, prioritariamente attingendo da graduatorie di altri enti e successivamente, in caso di ulteriore esito negativo, mediante concorso

Anno 2026

Assunzioni a tempo indeterminato

Area di assegnazione	Area Professionale	n	Profilo professionale	Tempo pieno/parziale	Modalità di reclutamento
Area Polizia Locale	Area degli Istruttori	1	Agente Polizia Locale	Tempo pieno	Assunzione in sostituzione di dipendente vincitore di concorso pubblico presso altro ente - mediante procedura di mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, prioritariamente attingendo da graduatorie di altri enti e successivamente, in caso di ulteriore esito negativo, mediante concorso

Area Economico Amm.va	Area degli Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	mediante procedura di mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, prioritariamente attingendo da graduatorie di altri enti e successivamente, in caso di ulteriore esito negativo, mediante concorso
Area Tecnica Ambiente e Territorio	Area degli Istruttori	1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	mediante procedura di mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, prioritariamente attingendo da graduatorie di altri enti e successivamente, in caso di ulteriore esito negativo, mediante concorso

Per l'anno 2027 al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Assunzioni a tempo determinato con forme di lavoro flessibile - Anno 2025

Area Professionale	n.	Servizio di assegnazione	periodo	Ore settimanali	Modalità reclutamento
Istruttori	1	Affari generali Segreteria	9 mesi	20 ore	somministrazione
Istruttori	1	Lavori Pubblici	9 mesi	20 ore	somministrazione
Istruttori	1	Urbanistica	6 mesi	18 ore	somministrazione
Istruttori	1	Urbanistica	6 mesi	12 ore	Art.1 comma 557, L. n.311/2004 e s.m.i.
Operatore esperto - Collaboratore tecnico specializzato giardiniere	1	Manutenzione	6 mesi	36 ore	somministrazione

Si dà atto che l'attivazione di personale con contratto di somministrazione, nel rispetto dei vincoli dettati dal D.Lgs. n.165/2001, dal D.Lgs. n.81/2015 e dall'art.52 del C.C.N.L. del 21/05/2018, risponde alla necessità di dare continuità ai servizi tramite uno strumento contrattuale di pronta gestione che consenta l'inserimento di lavoratori in tempi brevi, non avendo l'Ente graduatorie attivabili per assunzioni con contratti a tempo determinato.

Le assunzioni di lavoro flessibile nascono infatti dalla necessità di intervenire a garantire più rapidamente possibile il mantenimento dell'efficienza funzionale dei vari servizi. Nel caso di specie, tale forma di reclutamento è ritenuta la più rispondente alle esigenze dell'Ente, in quanto connessa a situazioni temporanee quali: il diritto di un dipendente dimissionario alla conservazione del posto di lavoro; il bisogno di curare le procedure di rendicontazione dei finanziamenti PNRR e di medie e piccole imprese che impongono il rispetto tassativo di termini che vengono a scadenza nei prossimi mesi; la necessità di garantire continuità dei servizi esterni, in assenza momentanea di figura specializzata.

Progressioni tra aree:

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

- procedure “speciali”, limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

L’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) –prevede uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, in una misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 –da destinare integralmente alle progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Per il calcolo del monte salari (ovvero le somme corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell’amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative) del 2018 al fine delle progressioni verticali relative all’applicazione della deroga di cui all’art. 13 commi 6-7-8 del C.C.N.L. del 16-11-2022, lo 0,55% si applica sulla somma delle tabelle T12 e T13 del conto annuale 2018.

Nello specifico:

1- T12 conto annuale 2018 ammonta a euro 579.525,00;

2- T13 conto annuale 2018 ammonta a euro 81.400,00;

3- 0,55% da destinare alle progressioni verticali euro **3.581,80**.

Ai fini delle suddette progressioni si fa riferimento al trattamento economico tabellare indicato dalla tabella G “Stipendi tabellari delle nuove Aree” CCNL 16/11/2022 di seguito riportate (valori per tredici mensilità):

Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione	€ 25.146,68
Area degli Istruttori	€ 23.175,62
Area degli Operatori esperti	€ 20.620,73
Area degli Operatori	€ 19.806,93

cui si aggiunge la quota di indennità di comparto a carico del bilancio (vedasi Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte, deliberazione n.184/2024/SRCPIE/PAR):

Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione	€ 59,40
Area degli Istruttori	€ 52,08
Area degli Operatori esperti	€ 44,76
Area degli Operatori	€ 37,08

Progressioni verticali programmate Anno 2025:

n. 1 Progressione tra aree ai sensi del C.C.N.L. art. 13 commi 6, 7, 8 da Area Istruttori ad Area Funzionari ed E.Q. nell’Area Economico Amministrativa – profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo – costo: € 1.978,38.

La progressione programmata sarà effettuata con la procedura speciale transitoria e finanziata dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n.234 del 30-12-2021 (legge di bilancio 2022) nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 pari ad € 3.581,80.

Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente variazione della Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo all'Organo di Revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. ----- pervenuto al protocollo dell'Ente n. - ----- del -----.